

Гендерна політика очима української молоді :
XII Регіональний науковий конкурс молодих вчених, Харків, 2018 р.

ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОТІ – ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ

Юр'єва А. С.

Науковий керівник: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**
Національний університет цивільного захисту України

Тема домагань з'явилася на сторінках провідних ЗМІ внаслідок голлівудського скандалу навколо кіномагната Гарві Вайнштейна, що його теж активно обговорювали в соцмережах. Це підняло на новий рівень дискусію про сексуальні переслідування і замовчування таких випадків жертвами – через страх перед кривдниками й побоювання негативних наслідків для кар'єри [1].

Коли у ЗМІ з'явилася інформація про сексуальні домагання завідувача кафедри хореографії Рівненського державного гуманітарного університету Володимира Годовського, який роками «пропонував жінкам секс, цілував і обмацував», це відбувалося протягом 20 років, а в 2017 році він сам подав у відставку та був звільнений [2-3].

Про актуальність проблеми свідчать і офіційні дані. У США за 2016 фінансовий рік Комісія рівних трудових можливостей (ЕЕОС) отримала майже 7 000 скарг, які стосуються сексуальних домагань. Та ці цифри не розповідають усю правду, адже, згідно з оцінкою ЕЕОС, приблизно троє з чотирьох осіб, які зазнають домагань на робочому місці, не повідомляють про це. Переважна більшість жертв домагань – жінки [4].

В Україні Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем» провела анонімне опитування серед жінок-юристок. За його даними, майже 37 % респонденток зазнавали в межах своєї роботи сексуальних домагань (це були пропозиції, коментарі, інша вербальна або фізична поведінка сексуального характеру). Тобто навіть у правничій сфері в оточенні юристів жінки не застраховані від домагань стосовно себе [5].

Сексуальне домагання – це будь-які вимоги по відношенню до людини, виражені шляхом вербальної або фізичної поведінки і спрямовані на задоволення власної похоті. Часто пропозиції такого характеру пов'язані з маніпуляцією кар'єрним ростом, матеріальними винагородами або іншим видом шантажу. Жертвами цієї проблеми стають частіше молоді дівчата і жінки з

привабливою зовнішністю. Основним місцем реалізації такої поведінки є офісні підприємства і приватні фірми [6-7].

Сексуальне домагання на роботі визначається як будь-яка сексуальна або гендерна поведінка, яка сприймається як небажана відповідною особою та на шкоду її гідності. Сексуальне домагання повинно вважатися правопорушенням, що карається за Кодексом законів про працю, зокрема, коли за заявами про сексуальні домагання відбувається покарання за професійну санкцію [6].

У переважній більшості випадків доведеного сексуального домагання на роботі винним визнають чоловіка. Представники сильної ланки нашого суспільства більш часто піддаються своїм спокусам і рідко можуть встояти перед ними. Виділяють кілька факторів, які можуть пояснити таку їхню поведінку: проблеми в шлюбі; кар'єрні труднощі; психічна травма.

Навіть незважаючи на те, що дівчата в подібних ситуаціях частіше виступають в ролі жертви, їх роль у розвитку такої ситуації теж велика. Всі представниці прекрасної статі прагнуть виглядати ідеально в будь-якій життєвій ситуації, навіть на роботі. При цьому всьому багато з них навіть не підозрюють, що самі можуть спровокувати елементи насильства проти себе. Існує кілька видів впливу, користуючись якими жінка здатна звернути на себе увагу. До них відносять: відверте вбрання; взуття на високих підборах; зухвала поведінка.

Щоб усунути сексуальне домагання, необхідно знати, що до нього відноситься:

1. Неприємний фізичний контакт.
2. Прохання сексуального плану.
3. Вербальні образи. Спекотні жарти з приводу привабливої зовнішності або наряду, ненароком розказаний вульгарний анекдот.
4. Ускладнення робочої обстановки. Людина спеціально прискіпується до роботи співробітника, просить переробити завдання або ж будь-яким іншим чином «задобрити» начальство.
5. Особливе ставлення. Не втрачають можливості іноді нагадати про те, що потрібно віддячити за особливе ставлення.

За результатами статистичних досліджень, подібній дії частіше піддаються дівчата і жінки молодого віку. Чоловіки займають в цій ніші набагато менше процентне співвідношення.

Також варто відзначити, що замовчують подібні домагання в більшій мірі саме представниці прекрасної статі. Кожна з них робить це з якоїсь своєї особливої причини, як їй здається. Багато хто просто не можуть відрізнити їх від надмірно доброго ставлення, інші називають це недостатніми проявами.

Розрізняють такі види сексуального домагання жінок:

1. Невербальне. Проявляється підморгуваннями, збоченими поглядами і кивками. Іноді присутні двозначні знаки на мові жестів, посвисти або ж інші цікаві звуки.

2. Словесне. Його проявами виступають численні компліменти, непристойні висловлювання, жарти і колючі фрази. Кожне з них обов'язково містить в собі прихований або явний сенс сексуального характеру. Все це також може супроводжуватися пристрасними поглядами і зоровим контактом.

3. Фізичне. Людина може навмисно використовувати дотики, гладити по нозі або інших частин тіла, підлаштовувати ситуації з тісним контактом. Більш серйозно налаштовані особистості можуть безпосередньо схилити до статевого акту або навіть вдаватися до спроб зґвалтування [6].

У Трудовому кодексі України потрібно внести главу «Сексуальні домагання» та такі статті:

- запобігання будь-яким особам з метою отримання переваг сексуального характеру на його користь або на користь третьої сторони заборонено;

- жоден працівник, жоден кандидат на підбір персоналу, стажування або період утворення в компанії не можуть бути звільнені або бути предметом дискримінаційних заходів, прямої чи непрямої, зокрема у навчанні, перекваліфікації, призначенні, кваліфікація, професійному просуванні, заключенні або поновленні контракту за те, що зазнали сексуальних домагань або відмовилися від них;

- жоден працівник не може бути покараний, звільнений або дискримінований за свідчення про дії сексуального домагання або про те, що вони пов'язані з ними;

- будь-яке положення чи акт, що суперечать положенням попередніх статей, є недійсним;

- роботодавець вживає всіх необхідних заходів для запобігання сексуальним домаганням;

- будь-який працівник, який займався сексуальними домаганнями, несе відповідальність, дисциплінарне стягнення [8].

Працівники, які є жертвами або свідками сексуального домагання, повинні звернутися до Державної служби України з питань праці, професійного лікаря, працівників у компанії або представників профспілкової організації.

На підприємствах та установах, де працюють 20 або більше працівників, положення про сексуальні домагання у трудових відносинах повинні бути включені до положень про структурний підрозділ. Ці положення повинні бути розміщені на робочому місці. Інформаційні заходи є основоположними, щоб чітко виразити керівництву та іншим членам компанії те, що таке сексуальні домагання є недопустимими, деталізувати поведінку, жести та неприйнятні зауваження, позначати можливі санкції та вказувати процедури скарг. Підвищення обізнаності та тренінг з питань сексуальних домагань (у тому числі кадрів та членів профспілки) слід організувати у формі кампанії, можливо, за допомогою зовнішніх рад з управління персоналом. Можуть бути корисними зміни у розташуванні офісів та робочих місць: перегородки та двері, заklenі середньою висотою, добре освітлені і малолітражні коридори, архіви, копіювальна техніка або інші, широко відкриті жалюзі, уникайте ізоляції. Зміни в робочих бригадах, у складі співробітників офісу, у відрядженнях, також дає змогу відокремити людей від профілю можливого сталкера, враховуючи їх вже відомі або очікувані поведінки, їх жертви потенціал ізолюваний [8].

Якщо жертва сексуального домагання не може припинити зловживання, вона повинна мати змогу обрати неофіційну процедуру розгляду її скарги, яка завжди є перевагою, або формальні процедури отримання судового рішення та відшкодування, якщо вона вважає, що факти є правильними, досить серйозними та обґрунтованими. У неформальній процедурі вона може звертатися:

- безпосередньо до передбачуваного керівника за підтримки колеги або представника персоналу або представника профспілки, інформуючи його, що його поведінка є небажаною і що він повинен зупинитися;

- опосередковано, з такою ж підтримкою, до ієрархічного начальника злочину, до відділу людських ресурсів або до лікаря-професіонала, який буде проводити розслідування, який інформує гаданого про цю скаргу та спонукає його змінити його, можливо, злочинну поведінку. У формальних процедурах

представники персоналу мають право на попередження у випадках сексуальних домагань. Вони можуть захопити роботодавця, який повинен негайно розпочати розслідування і покласти край цій ситуації. В іншому випадку працівник або делегат, з його/її угодою, можуть скористатися згаданим судом [6].

Висновки. В Україні, на всіх рівнях суспільства, проблема сексуальних домагань на роботі є невирішеною, але в даній науковій роботі була розкрита глобальність та масштабність цієї проблеми, як для України так для всього світу. Були визначені причини її виникнення, до яких можливо віднести: недосконалу законодавчу і нормативно-правову базу, відсутність заходів попередження та механізму відповідальності про сексуальні домагання в колективних договорах і положеннях структурних підрозділів підприємств, установ чи організацій, недосконале планування офісних приміщень і робочих місць, зовнішній вид жінок (відверте вбрання, взуття на високих підборах та зухвала поведінка жінок), а також зі сторони чоловіків: неможливість встояти перед жіночою красою, проблеми в шлюбі, кар'єрні труднощі та психічна травма. В представленій роботі наведена класифікація сексуальних домагань та запропоновані заходи з запобігання сексуальних домагань на роботі, до яких можливо віднести: запровадження корпоративної культури, перепланування офісних приміщень, внести зміни до Трудового кодексу України, колективних договорів, положень про структурні підрозділи та приведення в дію механізму покарання за сексуальні домагання, які допоможуть вирішити цю проблему.

Література:

1. Гендер в деталях: Як голівудський скандал переріс у нову хвилю потужної соціальної реакції. URL: <https://genderindetail.org.ua/news/ yak-golivudskiy-skandal-pereris-u-novu-hvilyu-potuzhnoi-sotsialnoi-reaktsii-134201.html>.
2. 4 четверта влада. Рівненського «професора домагань» ще не звільнили. URL: <http://4vlada.com/rivne/52159>.
3. У Рівному подав у відставку професор Годовський після секс-скандалу. URL: <http://www.umoloda.kiev.ua/number/0/188/117955/>.

4. Who's to Blame for America's Sexual Harassment Nightmare?
URL: http://www.slate.com/articles/news_and_politics/jurisprudence/2017/10/blame_the_supreme_court_for_america_s_sexual_harassment_nightmare.html.
5. Half of women in Germany victim of sexual harassment, survey. URL: <http://www.dw.com/en/half-of-women-in-germany-victim-of-sexual-harassment-survey/a-41149234>.
6. Дослідження «Жінки у юридичній професії», здійснене Асоціацією юристок України «ЮрФем». URL: <https://www.slideshare.net/UkraineCrisisMediaCenter/ss-80627375/UkraineCrisisMediaCenter/ss-80627375>.
7. Цимбал Б. М., Макрецова Н. Я. Проблема насильства над жінкою в сім'ї. *Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір: матер.* V Регіон. конк. наук. робіт молод. вчених (22 квітня 2011 р.). Харків, 2011. С. 88-94. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4086>.
8. Вітер К. Що таке сексуальні домагання? ; Гендер в деталях. URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/seksualnist/sexualni-domagannya-yak-zlochin-proti-statevoi-svobodi-i-nedotorkannosti-134323.html#_ftn1.